

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN INTERPERSONAL DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT JIWA DAERAH SURAKARTA

Anis Muatsiroh, Siswati

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof Soedharto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

Anist.muatsiroh@gmail.com

Abstrak

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketika individu dihadapkan pada situasi menuntut dan menekan dalam pekerjaannya yang dapat menimbulkan dampak negatif, sehingga memaksa individu untuk menyimpang dari fungsi normal yang semestinya. Salah satu penyebab stres kerja yaitu konflik interpersonal yang rentan terjadi ketika berinteraksi sosial dengan individu lain. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan interpersonal dengan stres kerja yang dialami perawat instalasi rawat inap di RSJD Surakarta. Populasi penelitian adalah perawat yang bekerja di instalasi rawat inap RSJD Surakarta berjumlah 120 orang. Sampel penelitian berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *cluster random sampling*. Alat ukur menggunakan skala stres kerja (33 aitem, $\alpha = 0,961$) dan skala kecerdasan interpersonal (39 aitem, $\alpha = 0,954$). Teknik analisis data dalam penelitian adalah analisis regresi sederhana. Penelitian ini menunjukkan $r_{xy} = -0,699$; $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan interpersonal dengan stres kerja. Semakin tinggi kecerdasan interpersonal maka semakin rendah tingkat stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan interpersonal maka akan semakin tinggi tingkat stres kerja. Sumbangan efektif kecerdasan interpersonal terhadap stres kerja sebesar 48,8% dan sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian.

Kata kunci : kecerdasan interpersonal; stres kerja; perawat

Abstract

Job stress is a condition when the individu was faced with demanding and pressing situations in their work that can cause negative effect, so that it force individual to deviate from normal function that they have to be. The cause of job stress one of them is interpersonal conflict. This research was conducted using quantitative method that aims to determine the relationship between interpersonal intelligence with job stress on inpatient installation nurses at Psychiatric Hospital Surakarta Region. The research population is nurses who worked in inpatient RSJD Surakarta with amount 120 people. The research sample is 65 people. The sampling technique is random cluster sampling technique. The measuring instrument is job stress scale (33 item, $\alpha = 0.961$) and interpersonal intelligence scale (39 item, $\alpha = 0.954$). The data analysis technique is simple regression analysis. This research shows $r_{xy} = -0.699$; $p = 0.000$ ($p < 0.001$). The data analysis result shows that there was negative and significant relationship between interpersonal intelligence with job stress. The higher of the interpersonal intelligence, the lower of the job stress. Whereas, the lower of the interpersonal intelligence, the higher of the job stress. Interpersonal intelligence effective contribution to job stress is 48.8% and about 51.2% is influenced by other factors that not revealed in the research.

Key word : interpersonal intelligence; job stress; nurse

PENDAHULUAN

Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Pelayanan keperawatan diberikan kepada pasien sebagai upaya dalam mencapai derajat kesehatan yang maksimal sesuai perannya dalam bidang promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Salah satu bentuk pelayanan terpenting yang diberikan pihak Rumah Sakit adalah asuhan keperawatan terhadap pasien, baik

pasien rawat jalan maupun rawat inap. Pelaksanaan asuhan keperawatan merupakan salah satu tolok ukur kualitas pelayanan Rumah Sakit. Asuhan keperawatan merupakan serangkaian tindakan atau proses keperawatan yang diberikan kepada pasien dengan mengikuti kaidah-kaidah keperawatan dan berdasarkan pada masalah yang sedang dihadapi pasien (Potter dan Perry, 2005).

Perawat sebagai tenaga kesehatan memiliki tuntutan kerja yang tinggi, terutama perawat yang bertugas di instalasi rawat inap. Tekanan-tekanan dalam merawat orang lain, menyaksikan situasi yang menyakitkan, dan intensitas interaksi yang tinggi terhadap pasien, keluarga pasien maupun staf kesehatan lain membuat perawat harus pandai dalam mengatur diri, baik dari segi sikap maupun emosi. Munculnya situasi yang tidak diinginkan secara spontan menuntut perawat untuk sigap dalam menghadapi berbagai masalah. Situasi tersebut membuat perawat rentan mengalami stres dalam bekerja yang berdampak pada penurunan fungsi fisik maupun emosional. Dampak buruk dari stres dapat mengakibatkan kinerja perawat menurun, kurangnya sikap responsif terhadap pasien, dan juga asuhan keperawatan yang kurang efektif (Sheldon, 2010).

National Safety Council (2004) memaparkan bahwa salah satu pekerjaan yang rentan mengalami resiko stres adalah perawat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prabawati (2012) pada perawat RSJD Dr. R. M. Soedjarwadi Klaten menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja mental terhadap stres kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa salah satu penyebab stres kerja perawat adalah beban kerja mental yang tinggi. Penelitian lain menjelaskan bahwa jenis kelamin adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja. Indriyani (2009) dan Murtiningrum (2005) membuktikan bahwa wanita yang telah bekerja terlebih lagi yang telah memiliki anak lebih rentan terkena stres dibandingkan laki-laki. Hal itu dikarenakan wanita mengalami konflik peran ganda, yaitu peran sebagai istri, ibu rumah tangga, mengasuh anak, dan juga tanggung jawab dalam pekerjaan. Penelitian oleh Ratri dan Parmitasari (2014) pada perawat di ruang unit pelayanan *intensive* psikiatri (UPIP) di RSJD DR. Amino Gondohutomo Semarang, diketahui bahwa salah satu penyebab stres kerja perawat adalah beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang tinggi tersebut memunculkan gejala-gejala stres, antara lain mudah lelah, pola makan terganggu, pusing, tidur tidak teratur, mudah marah, dan malas melakukan kegiatan lain.

Stres merupakan reaksi emosional yang kurang menyenangkan pada individu ketika merasakan adanya stressor yang mengancam (Taylor, 2012). Menurut pendapat Nasir dan Muhith (2011), munculnya stres pada individu dipicu oleh beberapa *stressor* diantaranya yaitu *stressor* dari individu, keluarga, dan juga lingkungan. *Stressor* dari lingkungan salah satunya berasal dari pekerjaan. Interaksi individu dengan lingkungan organisasi menentukan tingkat stres pada individu. Selain itu, stres kerja juga disebabkan oleh tuntutan pekerjaan termasuk beban kerja yang terlalu tinggi dan juga hubungan yang dijalin dengan lingkungan kerja.

Nasir dan Muhith (2011) juga berpendapat bahwa stres yang dialami seseorang dapat berupa stres positif dan negatif. Stres yang dialami sering berdampak negatif bagi individu. Taylor (2012) menjelaskan individu yang tidak mempunyai kemampuan yang cukup memadai untuk menghadapi *stressor* dari lingkungan maka kemungkinan akan cenderung merasakan stres berat. Stres dalam rentang waktu lama dan kuat dapat memunculkan *distress* emosional seperti depresi atau kecemasan, dan juga berdampak pada penurunan fungsi fisiologis manusia. Sumber-sumber psikologis dari stres tidak hanya menurunkan kemampuan, melainkan juga menurunkan kondisi kesehatan. Individu yang mengalami stres lebih rentan terkena penyakit, hal itu disebabkan oleh adanya pengaruh stres terhadap melemahnya sistem kekebalan tubuh sehingga meningkatkan risiko berkembangnya penyakit dalam tubuh. Menurut Robbins dan Judge (2011), gangguan fisik yang disebabkan oleh gangguan psikologis terutama stres antara lain tekanan darah tinggi,

penyakit jantung, kelainan pernafasan, kelainan pencernaan, sakit kepala, dan ketegangan pada otot.

Kondisi di lingkungan kerja mempengaruhi timbulnya gejala-gejala stres pada individu. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan individu kurang nyaman di tempat kerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal. Menurut Robbins dan Judge (2011), stres yang dialami individu salah satunya disebabkan oleh faktor eksternal yaitu lingkungan kerja. Masalah-masalah yang muncul salah satunya disebabkan oleh hubungan interpersonal yang kurang harmonis dengan individu lain. Perbedaan persepsi, nilai-nilai, individualitas dan juga latar belakang budaya dapat memicu timbulnya konflik interpersonal. Sheldon (2010) menjelaskan bahwa konflik dalam dunia keperawatan dapat terjadi antara perawat dengan pasien maupun perawat dengan tim kesehatan lain. Hal ini terjadi karena individu secara konstan berinteraksi dengan individu lain, sehingga tanpa disadari akan ditemukan adanya perbedaan-perbedaan yang dapat memicu munculnya masalah. Konflik interpersonal perlu diselesaikan untuk mencegah munculnya perasaan-perasaan kurang nyaman yang dapat mempengaruhi komunikasi selanjutnya. Mundakir (2006) menjelaskan bahwa hubungan yang baik dengan pasien maupun tim kesehatan lain akan sangat membantu meringankan perawat dalam melaksanakan tugasnya. Hubungan tersebut bergantung pada perilaku dan keterampilan interpersonal individu yang baik pula. Terciptanya hubungan interpersonal yang efektif sangat didukung oleh kecerdasan interpersonal yang dimiliki masing-masing individu.

Kecerdasan interpersonal yang dimiliki berfungsi sebagai dasar dalam berhubungan sosial dengan individu lain. Individu yang memiliki kecerdasan interpersonal tinggi akan lebih mudah untuk mengatur diri dalam menghadapi berbagai situasi sosial. Menurut Goleman (2006), kecerdasan interpersonal atau yang sering disebut kecerdasan sosial ini dapat membantu individu dalam beradaptasi terhadap lingkungan sosial dengan menciptakan suatu kemampuan untuk dapat memahami dan mengerti individu lain, membangun relasi, dan juga mempertahankan relasi antar individu. Kecerdasan interpersonal yang dimiliki perawat dalam bekerja dapat membantunya dalam meningkatkan kualitas hubungan sosial dengan orang lain. Individu akan mengerti dan memahami cara bersikap dan menampilkan perilaku kepada individu lain. Dengan terbentuknya hubungan yang harmonis akan membentuk kerja tim yang efektif antara perawat dengan tim kesehatan lain (Morrison dan Burnard, 2009). Kecerdasan interpersonal yang dimiliki masing-masing individu juga mampu mencegah munculnya konflik interpersonal antar individu, sehingga akan terjalin kerjasama efektif yang berdampak pula pada lingkungan kerja yang kondusif dan diharapkan stres kerja perawat juga dapat berkurang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diukur menggunakan dua skala, yaitu Skala Stres Kerja dan Skala Kecerdasan Interpersonal. Skala Stres Kerja disusun berdasarkan gejala-gejala stres kerja menurut Robbins dan Judge (2011), yaitu gejala psikologis, fisiologis, dan perilaku. Skala ini terdiri dari 36 aitem uji coba dan dihasilkan 33 aitem valid yang digunakan dalam penelitian. Skala Kecerdasan Interpersonal disusun berdasarkan dimensi yang diungkapkan Anderson (dalam Safaria, 2005), yaitu *social sensitivity*, *social insight*, dan *social communication*. Skala ini terdiri dari 42 aitem uji coba dan dihasilkan 39 aitem valid yang digunakan dalam penelitian.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di instalasi rawat inap RSJD Surakarta, memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan memiliki status PNS. Populasi penelitian berjumlah 120 perawat. Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*, yaitu melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan secara

individual. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di instalasi rawat inap di RSJD Surakarta yang berjumlah 65 subjek penelitian yang tersebar di enam bangsal ruang rawat inap. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik regresi sederhana. Proses analisis data menggunakan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 17,0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Signifikansi	$p > 0,05$	Bentuk
Kecerdasan Interpersonal	0,893	0,402	$p > 0,05$	Normal
Stres Kerja	1,141	0,148	$p > 0,05$	Normal

Hasil uji normalitas variabel kecerdasan interpersonal memiliki koefisien *kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,893 dengan signifikansi 0,402 ($p > 0,05$) dan variabel stres kerja sebesar 1,141 dengan signifikansi 0,148 ($p > 0,05$). Hal itu menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki sebaran data yang berdistribusi normal.

Tabel 2.

Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Nilai F	Signifikansi $p < 0.05$	Keterangan
Kecerdasan interpersonal dengan stres kerja	60,144	0,000	Linier

Hasil uji linearitas hubungan antara variabel kecerdasan interpersonal dengan stres kerja menunjukkan $F = 60,144$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,001$), dengan demikian disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linier.

Tabel 3.

Uji Hipotesis 1.

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	129,208	7,823		16,516	0,000
Kecerdasan Interpersonal	-0,495	0,064	-0,699	-7,755	0,000

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan interpersonal dengan stres kerja. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisien korelasi (r_{xy}) dua variabel sebesar -0,699 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Nilai korelasi negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan interpersonal, maka akan semakin rendah tingkat stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan interpersonal yang dimiliki, maka akan semakin tinggi tingkat stres kerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh peneliti **diterima**.

Tabel 4.

Uji Hipotesis 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.480	6.51680

Hasil koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan 0,488 yang berarti bahwa kecerdasan interpersonal memberikan sumbangan efektif sebesar 48,8% terhadap stres kerja pada perawat instalasi rawat inap RSJD Surakarta yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,488. Sisanya, sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian.

Penelitian menunjukkan bahwa 55,4% perawat RSJD Surakarta mempunyai kecerdasan interpersonal tinggi, yaitu berjumlah 36 perawat. Perawat yang memiliki kecerdasan interpersonal tinggi mampu memahami perasaan, emosi, suasana hati, dan keinginan orang lain, kemudian mampu menanggapi secara tepat. Semakin tinggi kecerdasan interpersonal yang dimiliki maka akan semakin mempermudah dalam membangun dan mempertahankan hubungan interpersonal dengan orang lain. Hal itu akan bermanfaat untuk mencegah munculnya konflik interpersonal yang rentan terjadi di dunia kerja, sehingga akan berdampak pada penurunan stres kerja yang dirasakan.

Perawat RSJD Surakarta juga mempunyai stres kerja yang rendah, yaitu pada 59 perawat (90,77%). Stres kerja yang rendah disebabkan adanya penyesuaian diri yang baik terhadap lingkungan kerja. Setiawan dan Rosyid (2005) membuktikan bahwa individu yang memiliki kemampuan menyesuaikan diri yang tinggi terhadap pekerjaan, maka kecil kemungkinan mengalami stres dalam bekerja. Selain itu, adanya hubungan harmonis yang terjalin dengan individu lain juga mendorong untuk melakukan kerja dengan baik dan mampu menyelesaikan permasalahan secara bersama-sama, sehingga berdampak pada penurunan stres kerja (Ratnaningrum, 2012).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan interpersonal dengan stres kerja pada perawat instalasi rawat inap RSJD Surakarta. Semakin tinggi kecerdasan interpersonal, maka semakin rendah tingkat stres yang dirasakan perawat. Sebaliknya, semakin rendah kecerdasan interpersonal, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan perawat. Kecerdasan Interpersonal memberikan sumbangan efektif sebesar 48,8% terhadap stres kerja pada perawat, sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dipaparkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Goleman, D. (2006). *Social intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Indriyani, A. (2009). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja perawat wanita Di Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. *Tesis*. Diunduh dari http://eprints.undip.ac.id/16657/1/AZAZAH_INDRIYANI.pdf
- Mundakir. (2006). *Komunikasi keperawatan aplikasi dalam pelayanan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Morrison, P., dan Burnard, P. (2009). *Caring and communicating : Hubungan interpersonal dalam keperawatan*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Murtiningrum, A. (2005). Analisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stres kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi (Studi kasus pada guru kelas 3 Smp

- Negeri Di Kabupaten Kendal). *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Diunduh dari http://eprints.undip.ac.id/15215/1/Afina_Murtiningrum.pdf
- Nasir, A., dan Muhith, A. (2011). *Dasar-dasar keperawatan jiwa*. Jakarta: Salemba Medika
- National Safety Council. (2004). *Manajemen stres*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC
- Potter, P.A., dan Perry, A.G. (2005). *Fundamental of nursing*. (ed. ke-3). Missouri: Mosby, Inc
- Prabawati, R. (2012). Hubungan beban kerja mental dengan stres kerja pada perawat bagian rawat inap RSJD Dr. R. M. Soedjarwadi Klaten. *Skripsi. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret*.
- Ratnaningrum, Cilik. (2012). Tingkat stres perawat di ruang psikiatri intensif rumah sakit dr. H. Marzoeki Mahdir bogor. *Skripsi. Universitas Indonesia*.
- Ratri, M.S.S., dan Parmitasari, D.L.N. (2014). Coping stress pada beban kerja perawat ruang Unit Pelayanan Intensive Psikiatri (UPIP) dan ruang kresna Di RSJD DR. Amino Gondohutomo Semarang. *Psikodimensia*, 1-16.
- Robbins, P. S., dan Judge, T.A. (2011). *Perilaku organisasi: Organizational behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safaria, T. (2005). *Interpersonal intelligence: Metode pengembangan kecerdasan interpersonal*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sheldon, L. K. (2010). *Komunikasi untuk keperawatan berbicara dengan pasien*. Jakarta : Erlangga.
- Taylor, S. E. (2012). *Health psychology*. New York: Mc Graw Hill.